

4 和諧職場

- 4.1 人才培育
- 4.2 員工福利與權益
- 4.3 生涯發展
- 4.4 僱用狀況



我們視員工為學校最重要的資產，為建構公平優質的人事環境，除健全管理制度外，並有多項激勵員工獎勵及福利等措施；我們重視勞資關係和諧、暢通學校與員工間之溝通管道，不定期舉辦座談會，於校務會議、校教評會、人評會…等重要會議均有教職員代表參與，年度並進行滿意度調查，作為組織及單位改善的參考依據。本校職務出缺原則會進行公開招募，然考量適才適所、留任人才及職務特殊性，部分職缺將會先行對內招募。人員聘雇流程完整，經校方同意進行面談甄選，單位任用新進人員亦須經過校方同意。本校針對教師與職員分別設有校教評會及人力資源規劃暨評議委員會，審查升等、評鑑考核、解聘等事宜，若教職員權利受損害等相關事宜得向申訴委員會提出申訴。



4.1 人才培育

跨組織型態的人員教育與培訓

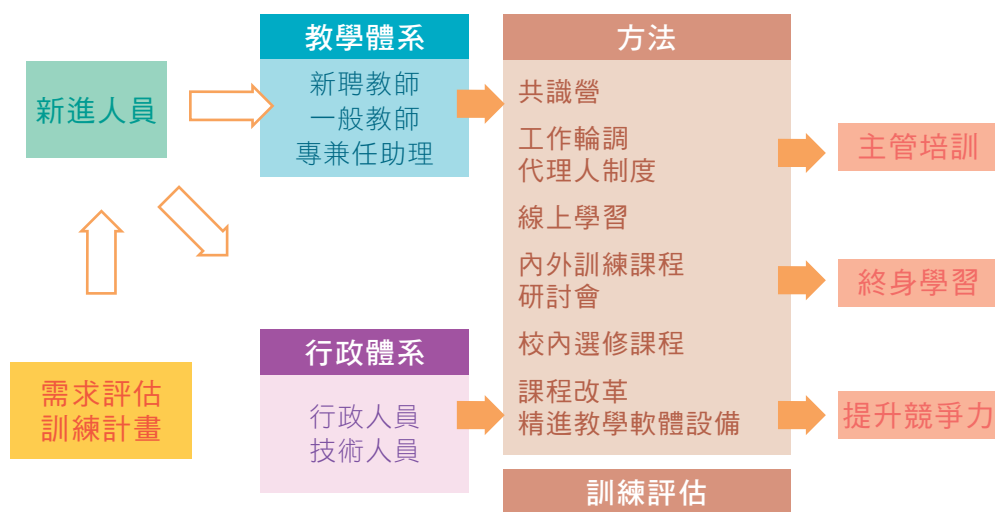


圖 4-1：本校學習型組織架構

強調組織文化的塑造，凝聚北醫團隊共識，未來願景目標之落實與評核，讓北醫大體系發展學習性組織，進一步提升教學研究服務品質，積極鼓勵同仁進修成長、除能提升專業知能外，並能與組織目標結合，藉由員工內化，提升品質，並進一步提升組織競爭力。

本校致力創造持續學習的文化，結合組織價值觀、願景及目標，激發全體同仁對學習成長的熱情，透過有計劃性、系統性、層次性及持續改善的教育訓練，改變工作相關態度、知識、技巧，提昇教職員及主管在執行各項職務時所必須具備的職能及管理能力的於 100 學年度訂定「臺北醫學大學教職員教育訓練管理辦法」，規範職員訓練時數需達 24 小時（含）以上，並與考績加以結合，輔以年度訓練課程規劃，100 學年度職員平均受訓時數達 30.21 小時，實施成效顯著。

■ 表 4-1 學校及教職員工人力資源開發理念

學校	教職員工
(1) 使教職員工較具忠誠度。 (2) 增進學校的績效表現。 (3) 提升學校的競爭力。 (4) 改善員工的工作態度。	(1) 自我肯定、瞭解。 (2) 配合組織人力培育與運用。 (3) 激發潛能與滿足感。 (4) 進而提高個人成就及組織績效。

本校自 99 學年度起，針對高階主管、初中階主管、職員及教師四大類人員進行教育訓練計劃，針對高階決策主管開設座談會；對於中高階主管及儲備主管開設主管培育系列課程，包含行銷管理、人力資源管理、決策管理、企業倫理、財務管理等主題課程；針對職員則依據各項職能進行課程規劃，包含資訊應用、國際化、法令規範、性別平等、秘書系列等課程；針對教師則開設研討會、學術演講、輔導技巧、研究分享、教學能力提升等課程。

本校教職員工之進修訓練管道有：留職停薪進修、在職校內選修、研討會、演講課程、外訓課程、線上學習、工作輔導、實地教學，近三年來教職員參與本校開設之教育訓練課程統計如下：

■ 表 4-2 教育訓練平均研習時數

學年度	教職員 總人數	研習 總時數	平均研習 時數
98	718	10732	14.95
99	720	9077	12.61
100	791	15986.5	20.21

■ 表 4-3 教育訓練平均研習時數 (不含教職)

學年度	職員 總人數	研習 總時數	平均研習 時數
98	279	1216.5	4.36
99	279	2467	8.84
100	323	9756.5	30.21

4.2 員工福利與權益

本校提供多項員工福利，期使組織內員工對其工作及工作環境保持一種有利的態度，以維持士氣，提高效率，達成組織目標。基本上可分為二大類：

1. 經濟性福利計畫：

對員工提供基本薪資，和有關獎金外的若干經濟安全服務，包括退休金給付、團體保險、多項互助金補助、子女獎學金、帶薪事病假等。

2. 娛樂性福利計畫：

在於增進員工及其眷屬的社交和康樂活動，包括不定期舉辦員工旅遊、成立員工社團等。臺北醫學大學暨附屬醫院員工及相關人員於附屬醫院就醫時可享有就醫優待（掛號費及住院費享有折扣優待），此外，為照顧編制內教職員之眷屬，員工眷屬亦可享有員眷就醫優待。

本校為私立院校少數實施月退制度學校之一，為增進本校教職員工福利，補私校同仁退休撫卹時的保障缺口並兼具保險、儲蓄、領回時免稅等多項功能，保障員工退休後之生活，特訂定「臺北醫學大學教職員工退撫福利基金實施辦法」，並於96.01.01起實施。

本校為增進教職員工福利，特組織福利委員會，宗旨在「提升教職員工福利品質、促進高品質低價位消費服務及輔助各項活動」。福委會不定期舉辦員工旅遊、提供優惠商品訊息，以及歲末旺年會籌辦，亦協辦成立多項氣身社、桌球社、健康游泳社、羽球社、籃球社等社團，藉此凝具員工向心力，提升員工生活品質。

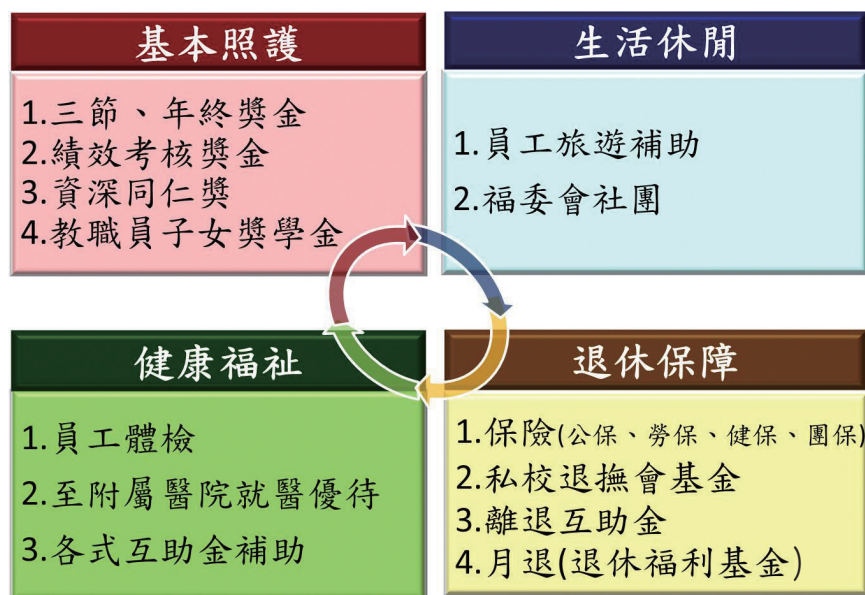


圖 4-2：全方位員工福利制度

原住民權益

本校歷年來積極培育原住民醫護人員，照護原住民健康權益；更依原住民族工作權保障法(90.10.31)之規定，聘僱具原住民身分之教職員，確保其工作權，截至101.7.31已聘雇12名，未曾發生侵犯原住民員工權益事件。

性別平等

本校於87.6.24開始成立兩性平等教育委員會，94.6.13轉名為性別平等教育委員會；成立以來教職同仁均未曾發生性別歧視事件，本校之人評委員會、申訴評議委員會、教評委員會之女性委員皆占該委員會的委員總數三分之一以上，顯見本校對於性別平等之具體落實。

身心障礙就業

本校基於照顧身障人士就業保障；完成依照身心障礙者權益保障法之規定，聘用超過標準之身障人士，截至101.7.31已聘雇13名，並獲勞工局獎勵金，近三期所得獎勵金分別為\$56,000元(99學年度上學期)、\$21,000元(100學年度上學期)、\$49,000(100學年度下學期)，顯見本校對於身心障礙人士就業保障具體成效，獲政府單位一致肯定。

反賄賂政策

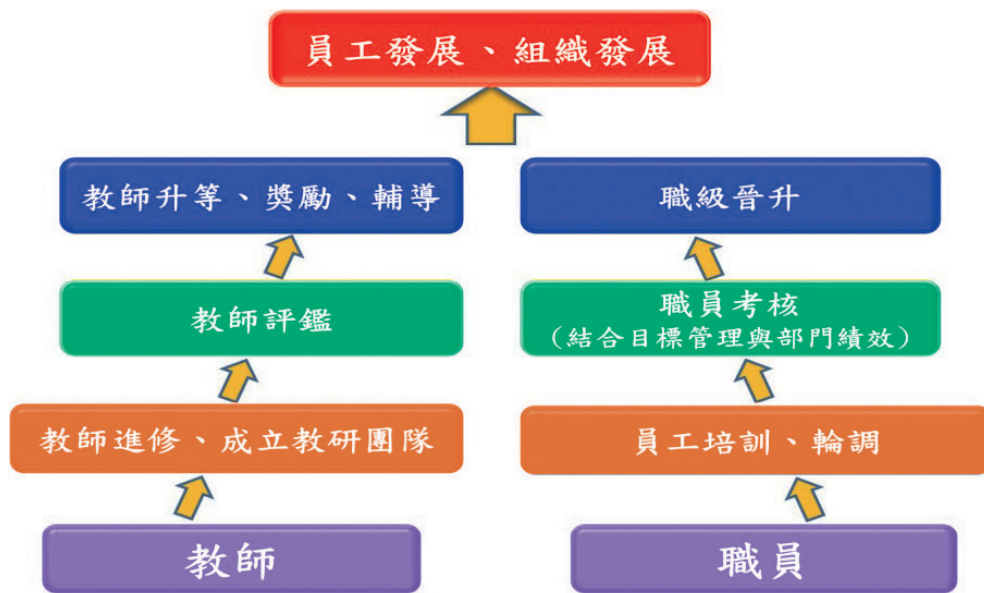
本校為有效預防教職員工假借職權以圖本身或他人之不當利益輸送，或因其職務（身份）衝突造成校（院）方直接或間接損害等情事發生，每位教職員工就任前及每年應依規定聲明並經確認無利益衝突之事宜或疑慮後始得任用，以維護廉能風氣。如有重大事件人事評議案，將送進人評會進行審查及評議。

4.3 生涯發展

教師發展規劃暨升等

本校向來積極延攬優秀師資、營造優良環境、協助教師創新發展，維持師資品質卓有績效，於93學年度起，榮獲教育部授權為教師自審觀察學校，並於98學年度再獲教育部正式授權為自行審查教師資格學校。

教師聘任升等制度訂有妥善法規、作業計劃及流程公告實施。教師著作亦依外審作業要點之規定建立完善制度，提升教師研究水平。



■ 圖 4-3：教職員生涯發展規畫圖

職員發展規劃

本校積極推動部門績效評核與績效面談制度：結合組織目標與個人績效進行評價，並透過辦理行政服務滿意度調查，作為考核之參考依據，協助個人自我檢視及生涯規劃。目前全校專職教職員工已百分之百實施績效考核。在推動績效評核的同時，亦收集同仁訓練及發展需求，亦結合彈性升遷制度，規劃新年度訓練發展計畫，提升組織績效。

本校除期許同仁除完成組織及個人工作目標外，亦鼓勵同仁持續學習與成長，於99學年度修訂考績辦法，將訓練時數與考核等第加以結合，於100學年度(100.8.1)起實施，同時人才培育計劃的實施，實施成效斐然，職員訓練時數自99學年度平均每人8.84小時提升至100學年度平均每人30.21小時。

本校教師敘薪除依據相關規章辦理外，另視教師教學、研究、服務績效訂定教師獎勵辦法，包括教學獎、學術研究計劃及論文獎、行政服務獎及師鐸獎等。

整體薪酬及獎勵

本校專任教職員之起薪方式，均依教育部「私立專科以上學校教職員工敘薪原則」之相關規定辦理，薪資所得均維持一水準，保障所有教職員之權益。有關近年來教師教學、研究獎勵及教職員績效獎金整理如下。

研究與教學獎勵

表 4-4 98-100 學年度各項獎勵統計一

學年度	教學獎	師鐸獎	提昇課程品質獎勵	全英語課程獎勵	核心能力獎勵教案	總額
98	1,417,500	625,000	110,000			2,152,500
99	3,136,000	625,000	100,000	1,723,416		5,584,416
100	3,348,000	625,000	5,000	889,262	1,590,000	6,457,262

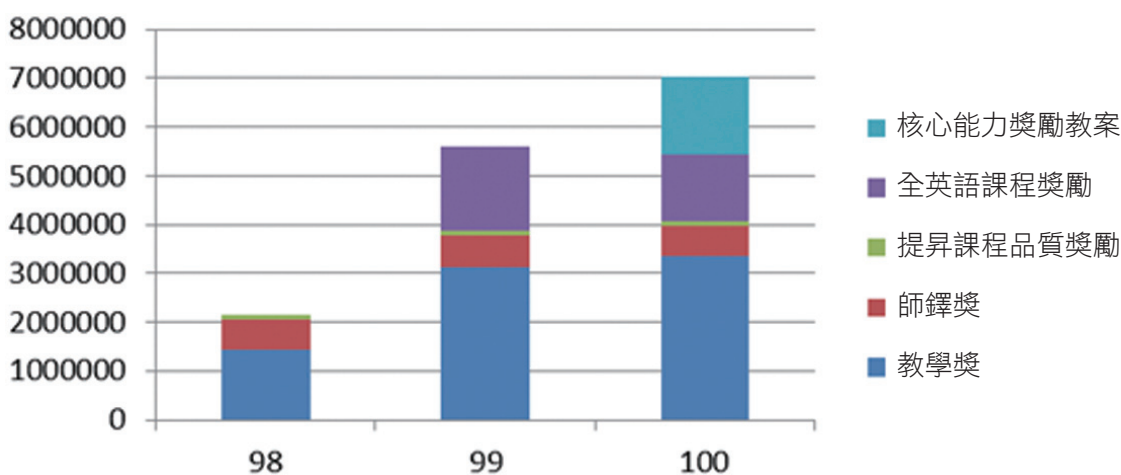


圖 4-4 98-100 學年度各項獎勵分佈

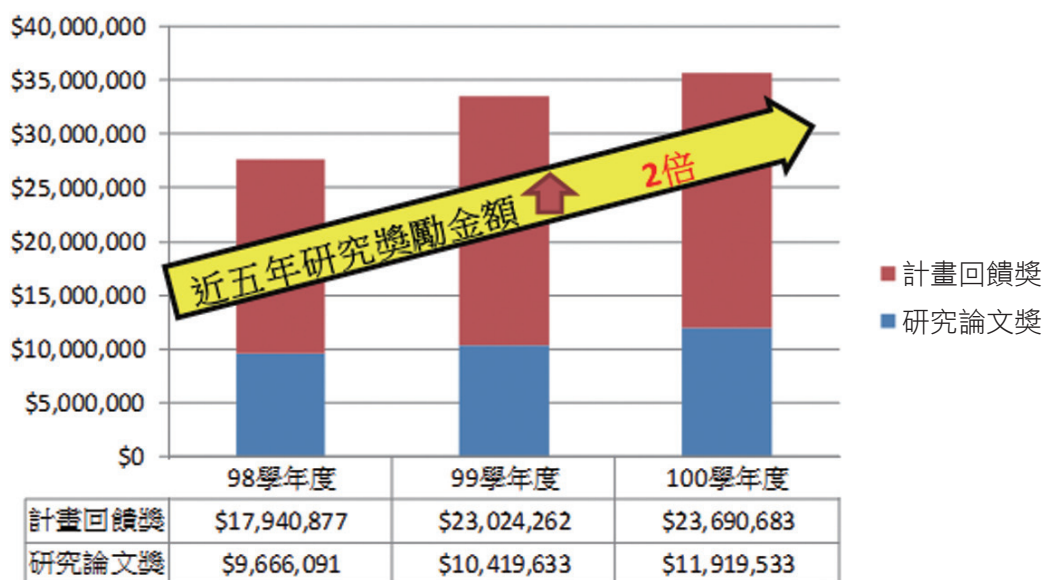


圖 4-5 98-100 學年度各項獎勵分佈

教職員績效獎勵

表 4-5 98-100 學年度教職員績效獎金統計

學年度	獎勵人數	獎金
98	562	9,711,773
99	737	10,523,671
100	943	14,209,521

滿意度調查

本校自 88 學年度起即定期實施行政服務滿意度調查，透過調查，可以提供各單位業務自我檢討，夠能持續改善服務品質及提昇行政效率。

以過去三年來針對調查對象為學生之例說明，與學生較常接觸的行政單位，請學生上網對於受評單位勾選選項：非常滿意 (5)、滿意 (4)、普通 (3)、不滿意 (2)、非常不滿意 (1)、無意見，另加上開放性的『反應意見』，讓學生填寫意見。近 98-100 學年度調查結果如下：

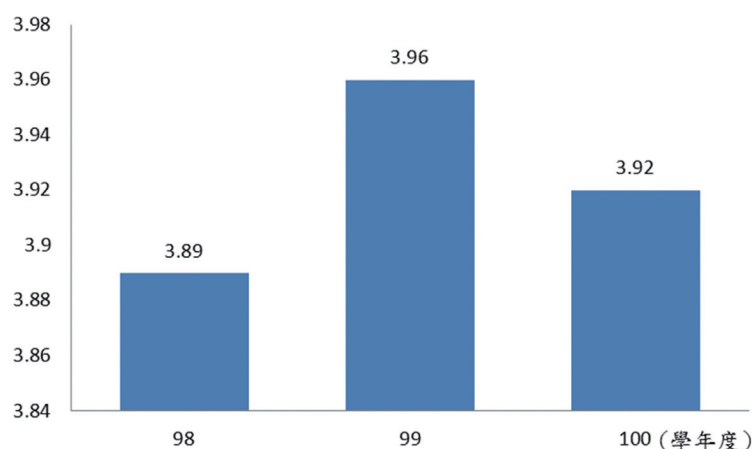


圖 4-6 學生對行政服務滿意度

同時並將學生填寫之意見反應給相關單位參考，對單位有鼓勵也提供了改進的空間，用以提昇服務品質之實質效果。

考核制度

本校考核制度為結合組織目標與個人績效進行評價，推動部門績效評核與績效面談制度。除了個人評核外並配合部門績效考評要點，部門主管須於每年度提報當年度之工作成果及次年度工作計畫，自訂3-5個考核自評量化指標，並於期末透過業務內容說明，由一級單位進行互評，相關程序如下：

1. **目標制定**：自訂目標，與主管達成目標共識。
2. **成果評估**：工作指導、績效追蹤評定、修訂目標。
3. **績效發展**：績效獎勵、改善工作方法及態度、訂定發展計劃。

99學年度起，配合職員等第強迫分配的執行，廢除部門績效考評；100學年度為加強主管與部屬之間溝通，檢討過去策勵未來，要求主管必須與部屬必須進行績效面談，此外，考量公平合理及激勵原則，本學年度針對考核辦法進行修改，將約聘人員納入考核，並將於101學年度(101.8.1)起實施。

4.4 雇用狀況

本校教職員工僱用之情況符合勞基法之規定，並無僱用未成年或童工之情事；教職員工之工作內容均有明確之分工，以避免有過度勞動之現象影響員工之身心狀況。目前教職員工之結構、類別、總數、性別、年齡、學歷等現況統計以101年7月31日為基準統計，表列如下：

表 4-6 師資結構

職稱	人數	百分比
教授	143	30.8%
副教授	122	26.2%
助理教授	162	34.8%
講師	38	8.2%
總計	465	100%

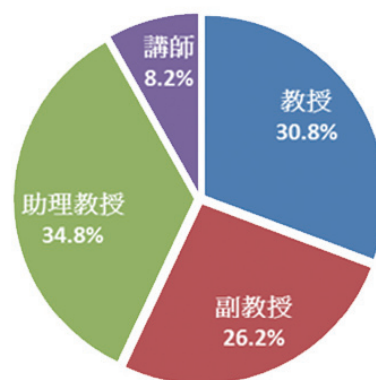


表 4-7 教師人數及性別比例

性別	人數	百分比
女	158	34.0%
男	307	66.0%
總計	465	100%

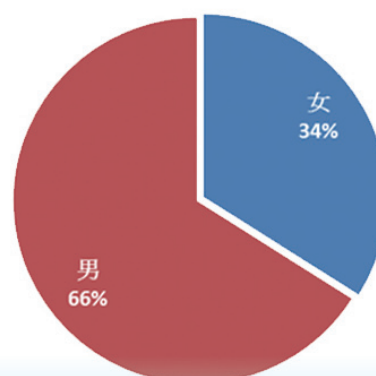


表 4-8 職員人數及性別比例

性別	人數	百分比
男	89	27.6%
女	234	72.4%
總計	323	100%

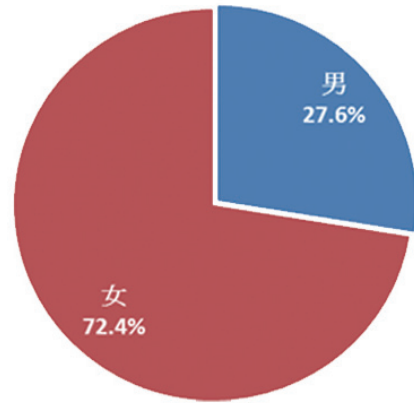


表 4-9 教師學歷結構

學歷	人數	百分比
博士	302	64.9%
碩士	86	18.5%
學士	77	16.6%
總計	465	100%

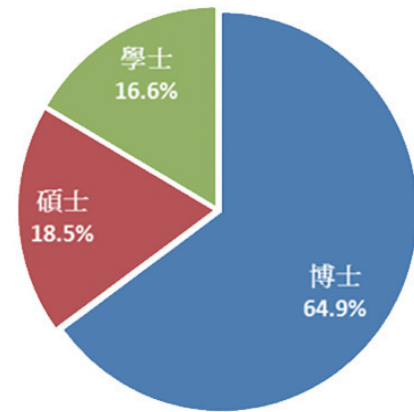


表 4-10 職員學歷結構

學歷	人數	百分比
博士	6	1.9%
碩士	127	39.3%
學士	138	42.7%
專科	22	6.8%
高中職 (含以下)	30	9.3%
總計	323	100%

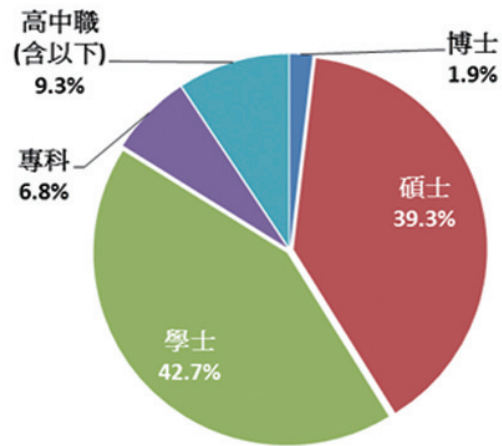


表 4-11 教師年齡分布

年齡	人數	百分比
25-30	2	0.4%
31-40	47	10.1%
41-50	233	50.1%
51-60	129	27.7%
60+	54	11.6%
總計	465	100%

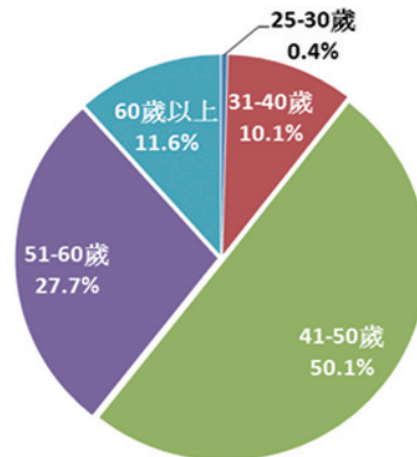


表 4-12 職員年齡分布

年齡	人數	百分比
21-30	102	31.6%
31-40	133	41.2%
41-50	50	15.5%
51-60	34	10.5%
60+	4	1.2%
總計	323	100%

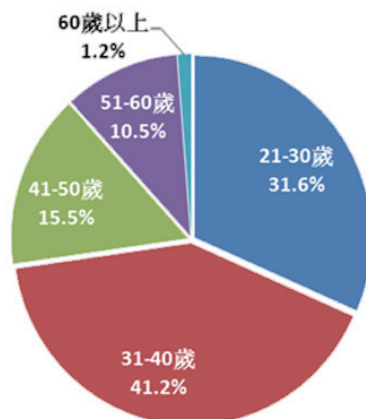


表 4-13 主管人數及性別

主管別	女	男	總計
一級主管	19	43	62
二級主管	56	79	135
三級主管	7	21	28
總計	82	143	225

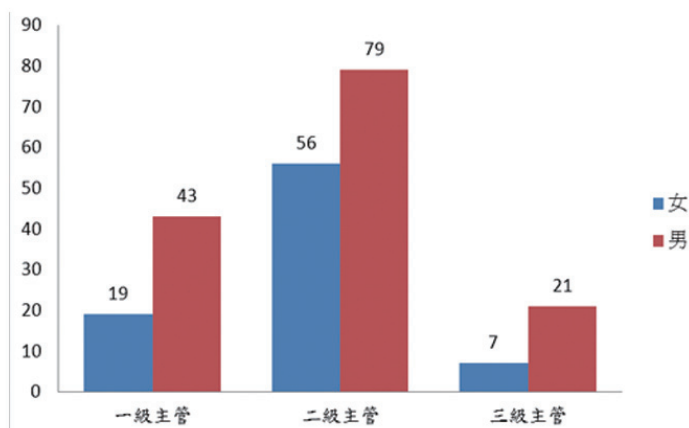


表 4-14 教師離職率

學年度	離職人數	教師人數	流動率
98	22	437	5.0%
99	26	438	5.9%
100	16	465	3.4%

表 4-15 職員離職率

學年度	離職人數	職員人數	離職率
98	8	189	4.2%
99	23	216	10.6%
100	32	237	13.5%

註：本統計之離職率不含校外經費來源之職員

表 4-16 職員居住地區分布

居住區域	人數	百分比
台北市	150	46.4%
北部地區 (新北市、桃、竹、苗)	109	33.8%
中部地區 (台中、彰化、南投、雲嘉)	27	8.4%
南部地區 (台南、高雄、屏東)	21	6.5%
東北地區 (基、宜)	13	4.0%
東部地區 (花、東)	3	0.9%
總計	323	100%